

人的投資を有効に活かせるような働き方に

11月9日 10:15~11:15、23年末闘争第4回目の団交報告その②です。

■これまでの団交で確認していたことへの答えは？

組合 桶川出張時の駅から飛行場までの話で「結構遠いよね」と話していたけれどそのタクシー代は出るのか？

整本 そういう事情がある際にはあらかじめ所属に言うただけであれば、配慮をする。タクシーが駄目とか、バスで行きなさいとか言っていない。そこは柔軟に対応していきたい。

組合 「柔軟に～」とやっているけど「どこにも書いてないから出せない」と言われて申請しにくい。「JGZ がそう言った」とニュースに書いて周知するしかない。それでいいのか？

整本 はい。そうさせていただきたい。

組合 組織の上の人が変われば、文章がないと申請しづらくなるから、やっぱり文章として残していかなければ。業連1枚でもあればいいかと思う。それと高価な器材を相手先の飛行場に宅急便みたいなもので送ることはできないのか？

整本 持って運ぶことで、何かトラブルが起こるようであれば、あらかじめ送付した方が安心・安全。そうであればそういった手段もというか、それは物次第ではないかと。

組合 ハブスポの経費についても確認をお願いしていた。だいぶ乗る人も減っているようだけれど、年間どのぐらい費用が浮いているものなのか？

整本 おそらく始めた当初よりも効果は薄くなった。今のところ100万強とか120万ぐらい。最近ではバスの運転手がいなくなってきていて、バスの会社を変えなければいけないこともあった。羽田の組改のフォローアップで、もう一度ハブスポについてのあり方の議論をしっかりしていきたい。

組合 その100~120万って千葉と横浜でということ？

整本 単位を正確に言うと、1ヵ月100万円位ぐらい。タクシー代の総額としては、ざっくりとした試算でそのくらい。

組合 そこにも人的投資として、1000万をかけてほしい。ハブスポもリスクというか精神的な負担がすごく大きい。50代のベテランでもバスに乗るとき結構急いでいる。バタバタとした仕事の終わり方をしている。若者にとってはもっとストレス。それは先輩を待たせるわけにいかないから。大勢になればなるほどその負担は高まる。人数が少なくなってきたら今度は、タクシーの方が安いのではないかと。

整本 利用実績までまとめられなかったので、数字を見ながら決めていきたい。

■部品不足 経営の認識と実態が合っていない

組合 先日の回答の中、部品の供給率が97.8%という数字がある。「この数字に意味がない」と私たちは言っている、この回答文だけを見た感じ、予備品不足が解消していくように見える。整備本部から離れている小枝本部長や飯塚部長がこの文章を見て、整備本部に対してどう思うか聞きたい？

小枝本部長 実態と現実がどうなのかというところで、この話は確かにずっとさされていて、私がいた頃からあったと思うけれど、当時から努力は続けていると思っている。

組合 数字が97.8%まで上がっていて満足できないと言えれば相当高いレベルの整備だと思うけれど、毎日ひどいことになっている。現実的に、コロナで部品が入ってきてないのに供給率が上がるわけがない。ちょっと上がっている評価になっているけれど、「実際に部品が入ってきてない」とCSZも言っている。現場にそぐわない数字だと思う。自己満足的なもので、このままだと全然修正できないまま進んでしまう。

整本 本当にこの指標でいいのかという議論はしていて、流用が発生していたり、無かったりしているケースがあって、この97.8を99.9%にすればいいかという、それはまたものすごい部品在庫が増えてしまう。もう少し精度上げて見ていく必要がある。その中で、例えばMEL適用率や流用の件数も増えている。これは工数が足りなくて上がったのか、部品が足りなくて上がったのか、そういう分析ができると、やっぱり部品が足りなくて適用率が上がっていたりする。「流用撲滅キャンペーン」をCSZの方で一度スタートさせて、35品目の特定品目を決めて、それについて通常の発注ロジックではない方法で発注をして、既に28品目増えている。例えば、787のBLOWERとか。とはいえ、来ない部品もあるので、そこについては田村さん達が海外出張して、もう乗り込んでいくしかない。もうダイレクトにトップが訴えて、「とにかくうちに早くよこせ」という活動をスタートしている。その活動の成果が、今後どう落ちていくのかというところ。

組合 それはいつぐらいからスタートしている？

整本 この上期でスタートして、既に発注したのがもう27品目あって、下期に入ってくるのは残り7品目。

組合 上期6~8月で、部品流用は毎月60件ぐらい発生していた。毎日2件ぐらい。CSZの方でも、「5、6、7月は買っている部品を増やしている。通常より予算を上増ししている」という話だったけれど、実態的に全く変わってない。SHORTAGEも全機種70~90ぐらいの件数で上げている。予算を増やした割には、うまく入ってきてないというのが現場の実態。どうしても玉突き流用が生じていて、ただでさえ工数がないのに、流用があるとそこに余分に工数が取られる。

整本 一応数で言うと22年の流用は488件だった。それが上期は200件で2割微減、「下期は乞うご期待」とCSZは回答をしている。

組合 流用も、実際現場でやっている流用の件数と合っていないと思う。流用指示が出て、作業を始めてみたものの、成田からの物が何とか間に合うなら、「それを待とうか」と言って途中でやめるのも結構ある。そういう無駄な人使いがあって、

それによってできない SR とかもあると感じている。結局 POST PONE しなくてはならない。NR が増えると、それが首を絞めているような気がしている。

■最近の不具合続きの原因をどう捉えているのか

組合 流用も続き、いろんな仕事も増えて忙しく、不具合が続いている。今回 3 ヶ月の一時金を出せるくらい会社もいい調子で来ているが、事業改善命令とかが出てしまうと、また一時金も下がる。今のボカミスが増えていることに関して整備本部はどう分析しているのか？

整本 これは組改をやった羽田だけではなく、比較的ゆとりのある NMZ にもある。だから、ちょっと一概には何か今くれない。そこは申し訳ない。

組合 6 月の組改が原因だと思っている。例えばラインの 3 シフトは人数が半分になったけれど、夜の仕事は変わらない。その分は HMA に振っているけれど、そもそも仕事のやり方が違うし、組織の構成も違う、その辺を数字だけではなく実態も見えていかないと。それがもう現象として現れてしまっている。大きなミスも出始めているけれど人災が一番怖い、そういうことにならないように、現場へインタビューしながら手を打ってほしい。インタビューも福田部長が行ってインタビューしてもなかなか言えないことがある。本音の部分は私達に聞いてもらえれば、現実、実態をちゃんと話すこともできる。

整本 今度、JGZ の若者が皆さんのシフトに入る。JGZ も現場をすっかり知らないといけない。我々事務系の社員が多いので現場を理解しようという取り組みをしていく。しっかり学んで理解をしていきたい。ちょっとの間、世話になります。

組合 機体工場、重整備に配属されたのがもう半年以上前。でも、ずっと運航整備をやっている。引当機ばかりやる職場で若者を重整備の M1 に育て上げるのは、さすがに不可能。運航整備は明日飛ぶための作業、そのために何をすべきか判断をしなくてはならない。重整備は取りあえずバラして直すというやり方だから、その違いがある。機体サイドの我々があまりにも運航領域をやりすぎているために、結果として、うまくいってない部分が多い。だから運航の 3 交代も減らしすぎたのではと感じている。

整本 いずれにしろ羽田の組改のフォローアップはしっかりと、ちょっと 3 ヶ月フォローアップも難儀しているけど、半年フォローアップもしながら、現状を見つめて対応していきたい。

■外航受託は一旦立ち止まって増やすのを止めよ

組合 フォローアップ中でも外航受託については、一旦これ以上増やすのをやめた方がいいのでは？外航優先になって JAL の便に手が回らないという話も聞いている。

組合 6 月から国際線にも 2 シフトができて、国際線のカスタマーに特化したシフトということだった。今度冬ダイヤになり、また外航のフライト時間に変更になっている、と同時に 11 月からハワイアンを受託することになったけれど、これはどういう経緯で受託することになったのか？

整本 もちろん JALEC がリーディングカンパニーだから、外航各社からの我々に対する、その技術力の高さだとか、AOG した場合の能力が非常に優れたものを持っているとか、そういう要請があって、今値上げ交渉もしているけれど、結構値上げしてでもやってくれと、そういう状況もある。

組合 現場では夕方の時間帯はもう相当厳しい、当然 JAL 便もそうだし、カスタマーも時間がちょっとずれたら重なって到着してくる。特にハワイアンは、整備処置が、すごく複雑というか、時間がかかるもの。以前ハワイアンの職員が、同じ

便を担当しているときは、整備は 5 名でやっていた。それぐらいマンパワーをかけないと、その時間に出せなかった。それが JALEC で受託すると 2 名になっている。

整本 2 名というと AFRS が 1 名、アシスト 1 名ですね。

組合 整備として 2 名で行っている。だから相当負荷がかかっている。なおかつその時間帯は忙しい時間帯なので、2 名の資格者が取られることによって、路線のやりくりが相当きつい。ハワイアンの路線は仕方ないにしても、相当引っ張られている。ハワイアンのマンパワーとそれに合わせ JAL 便も苦労しているところ。自分たちは基本的に AFRS は 2 名で行くという認識だったけれど、JGZ ではどういう認識なのか？

整本 契約等いろいろあると思うけれど、基本 AFRS1+アシスト 1 かと思った。確かデパーチャーは 1 人で良かったかと。ただシステムインプットが結構複雑な会社は AFRS が 2 名で行っているという話は聞いている。ハワイアンがどうなっているとか個別銘柄の話は一度預からせてもらう

組合 私たちも各社の契約内容がどうなっているのか、お金は別として、知っておきたい。開示してほしいというのが現場の声。最低、何人でどういう作業をするとか目安してほしい。

整本 隠す部分でないところで公開できる 情報としてお伝えしたいと思う

■整備はリソース不足 外部からの人材の状況は？

組合 整備の人が足りないから契約社員を入れてやってもらうという話、Mighty のインプットとか、情報端末を使う仕事は派遣でもいいと思うが、今そういう人たちは、羽田の国内にも国際にも入ってきているのか？

整本 インプット作業だけでなく、今は羽田国内に 20 名ぐらいいて、ジョブコンサポートやパーツ発注、あるいは第三者確認とかもやっている。国内の方に人が集まっていて人材育成上そこで育成したあと、インター側にも展開していく。

組合 外部リソースではダイケンさんの仕事も増やしていくという話だったけれど、そのときは「これからダイケンも人が増える」と説明があった。あそこは順調に増えているのか？

整本 やっぱり人集めは難儀している、だから今 S、N でやっているけれど、E・D 帯にも人を張っていただいて、3 シフト化する体制を求めているけれどなかなか人が集まらない。

組合 直接の子会社ではないから人財本部が頑張っても、他社の条件までは良くなる。JALEC にしてしまうとか、何とか人が入ってくる会社にしていく必要があると思う。

整本 状況は常に把握していく。

組合 今の話も外航の話も含め今、整備リソースが足りない。整本も何とかいろんな手立て考えている。外部委託や、IT を使ったりとかして、それで外航を受けようとしているように見える。でもそのバランスが 1 回崩れている。だから一旦外航を抑えて、しっかり自分たちのところを成熟させて JAL 便をしっかりできるようになってから受託して欲しい。今日いただいた回答は職場にしっかり持ち帰って議論はするけれど、素晴らしい英断だったと思う。人的投資を受けた私達はこれを活かせるようにしていきたい。せっかくモチベーションもできて、生活不安が少し減った、ようやく仕事に意識を持っていけるようになってきたから、そこで問題が見えてくる。それを解消していくフェーズに入れると思うので、次の団交でも、諸要求や働き方の部分について、話していきたいと思う。人的投資に値する、パフォーマンスをみんなで発揮できるように議論をして、JLU の言うことも吸収して、活かしてほしい。